بسم الله الرحمن الرحيم

المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات

المكتبات والمعلومات بالسودان : الواقع والتطلعات في ظل مجتمع المعرفة
الخرطوم (السودان) ٢-٤ يوليو ٢٠١٣م.

المحور الثاني : إختصاصيو المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية

دراسة بعنوان:

برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان
دراسة للواقع والمستقبل

إعداد :

عبد الله عوض الكريم حاج المختار – مساعد أمين مكتبة – جامعة أم درمان الإسلامية

Gombolat@gmail.com

المستخلص :

برزت الحاجة إلى التدريب الإلكتروني ، ودعت الضرورة إليه من أجل مواكبة التقنيات وتوفير الوقت والمال ، وكوسيلة حديثة في إدارة وإعداد البرامج التدريبية المتخصصة في كافة المجالات العلمية والمعرفية ، وكان لمجال المكتبات والمعلومات دور في إستخدام تطبيقات ونماذج لبرامج تدريبية إلكترونية ؛ بغرض تأهيل وتطوير قدرات العاملين بمؤسسات المعلومات المختلفة دون الحاجة إلى إعداد مكان أو زمان ، أو تخصيص ميزانيات مقدرة لذلك.

وقد تبنت العديد من المؤسسات والهيئات والأفراد على مستوى العالم الكثير من برامج التدريب الإلكتروني المتنوعة لتطوير قدرات قطاع العاملين بها وغير العاملين بها أيضاً ، وقد كان لمجال المكتبات والمعلومات نصيب من هذه البرامج ذات الأهداف والرؤى المختلفة ، والتي سنستعرض بعضاً منها من خلال هذه الدراسة كجانب من جوانب التدريب الإلكتروني.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن برامج التدريب الإلكتروني لم تحظى بالإهتمام والإستخدام من قبل أخصائي المكتبات والمعلومات في السودان ، وهذه البرامج التدريبية الإلكترونية لها من الإفادة في تطوير القدرات الشخصية والتنمية المهنية التي تساهم في تطوير الأفراد والمؤسسات . وتتاح بصورة مجانية وبدون مقابل مادي ، أيضاً نجد أن قطاع إختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان يزخر بالعديد من الكفاءات والقدرات المهنية والتقنية المتطورة ؛ إلا أن هذا القطاع العريض من عاملين ومؤسسات ليس له دور فاعل في عملية إعداد برامج تدريبية إلكترونية تمكن العاملين والخريجين والطلاب وحتى المؤسسات من الإستفادة المثلى من عملية التدريب الإلكتروني في التطوير والتنمية المهنية.

تمثلت أهداف الدراسة في التعريف بمفهوم التدريب الإلكتروني والتعرف على واقعه بالسودان ، والتعريف بكيفية بناء وإعداد سياسات وخطط ووسائل البرنامج التدريبية الإلكترونية ، وتوضيح مدى إستفادة أخصائي المكتبات والمعلومات السودانيين منها ، والتعرف على أهم البرامج التدريبية الإلكترونية المتاحة حالياً ، وإمكانية تبني قطاع أو مؤسسة لبرامج تدريب إلكتروني في مجال المكتبات والمعلومات بالسودان ، مع وضع رؤية مستقبلية حول للتدريب الإلكتروني في السودان.

إعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها إستخدام المنهج الوصفي لدراسة واقع التدريب الإلكتروني لإختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان ، من حيث التعريف به وسبل الإستفادة منه ، مع دراسة أهميته وكيفية التخطيط ، وذلك بالتركيز على إستطلاع آراء إختصاصي المكتبات والمعلومات الممارسين وغير الممارسين لعملية التدريب الإلكتروني بالسودان ومدى إستخدامهم لبرامج التدريب الإلكتروني ، بالتركيز على إستخدام أداة الإستبانة لجمع المعلومات المطلوبة من مجتمع الدراسة المتمثل في أخصائي المكتبات والمعلومات في السودان. وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني عند أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان لم يحظى بالإهتمام والقدر المطلوب. وأن مفهوم التدريب الإلكتروني هو ذاك التدريب القائم على إستخدام آليات وبرمجيات وتطبيقات تعتمد على الحاسب الآلي والشبكات في إجراء عملية التدريب بعيداً عن مضمون المحتوى التدريبي ، فيما أوصت الدراسة بضرورة تبني مؤسسات المعلومات والجمعيات المهنية في السودان لبرامج تدريبية إلكترونية لتطوير مهارات العاملين في مجال المكتبات والمعلومات في السودان.

مقدمة :

يمثل التدريب مرتكز أساسي في عملية إكساب الفرد المعلومات المتعلقة بأداء المهام والواجبات الخاصة به ، والعمل على تقويتها وبناء المهارات والقدرات التي تساعد في عمليات إدارة تلك المهام والواجبات ، فضلاً عن إسهامه المباشر في تعديل سلوك الفرد وتطوير أساليب الأداء من أجل إتاحة الفرص وتطوير العمل وتأمين الوصول إلى الأهداف المؤسسية والشخصية المتصاعدة ؛ عليه فإن التدريب يساعد العاملين بشكل عام على إكتساب الفاعلية والكفاءة في أداء مهامهم الحالية والمستقبلية ، بالإضافة إلى أن التدريب يمثل العنصر الأساسي في بناء وتطوير كفاءة العاملين في مختلف المجالات والمؤسسات.

بالمقابل نجد السعي المتواصل للمؤسسات وتحديداً مؤسسات المعلومات المختلفة نحو تحسين مستوى تقديم خدماتها ، والذي لا يتأتى إلا من خلال مواكبة التطورات التقنية الحديثة ، وتحسين مستوى أداء المؤسسة ورفع كفاءتها الإدارية والإنتاجية ، التي تتطلب قدراً عالياً من تنمية المعارف والمهارات لقطاع العاملين بها.

من ذلك برزت الحاجة إلى التدريب ، ودعت الضرورة من حيث المواكبة التقنية وتوفير الوقت والجهد والمال إلى إستخدام تقنية المعلومات كوسيلة في إدارة وإعداد البرامج التدريبية المتخصصة في كافة المجالات العلمية والمعرفية ، فكان دخول مجال المكتبات والمعلومات إلى تطبيق نماذج لبرامج تدريبية إلكترونية ؛ بغرض تأهيل وتطوير قدرات العاملين بمؤسسات المعلومات المختلفة دون الحاجة إلى إعداد مكان أو زمان ، أو تخصيص ميزانيات مقدرة لذلك.

وقد تبنت العديد من المؤسسات والهيئات والأفراد على مستوى العالم الكثير من برامج التدريب الإلكتروني المتنوعة لتطوير قدرات قطاع العاملين بها وغير العاملين بها أيضاً ، وقد كان لمجال المكتبات والمعلومات نصيب من هذه البرامج ذات الأهداف والرؤى المختلفة ، والتي سنستعرض بعضاً منها من خلال هذه الدراسة كجانب من جوانب التدريب الإلكتروني.

مشكلة الدراسة :

تعمل العديد من مؤسسات المعلومات والأفراد من خلال مواقع الإنترنت على بث مجموعة من البرامج التدريبية الإلكترونية ، لرفع قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم المهنية ، وبالمقابل تحظى هذه البرامج التدريبية بالإقبال والإهتمام الجيد ممن خصصت لهم ، وهذا ما صاغ مشكلة هذه الدراسة والمتمثلة في أن هذه البرامج لم تحظى بالإهتمام والإستخدام من قبل أخصائي المكتبات والمعلومات في السودان ، علماً بأن هذه البرامج التدريبية الإلكترونية لها من الأثر في تطوير القدرات الشخصية والتنمية المهنية التي تساهم في تطوير أداء الأفراد والمؤسسات . مع العلم أن أغلب هذه البرامج تتاح بصورة مجانية وبدون مقابل مادي مع وجود لضمان وجودة محتوى المادة التدريبية المقدمة.

كما تتجلى مشكلة أخرى لهذه الدراسة وهي ناتجة من سابقتها في أن قطاع المكتبات والمعلومات في السودان يزخر بالعديد من الكفاءات والقدرات المهنية والتقنية المتطورة ؛ إلا أن هذا القطاع العريض من عاملين ومؤسسات ليس له دور فاعل في عملية إعداد برامج تدريبية إلكترونية ، تمكن العاملين والخريجين والطلاب وحتى المؤسسات من الإستفادة المثلى مما هو متاح من عملية التدريب الإلكتروني للتطوير والتنمية.

أسئلة الدراسة :

١. ما مفهوم التدريب الإلكتروني وواقعه بالسودان ؟
٢. هل هناك من سياسات وخطط ووسائل لإعداد برنامج تدريبي إلكتروني ؟
٣. ما البرامج التدريبية الإلكترونية ، وما مدى إستفادة أخصائيي المكتبات والمعلومات السودانيين منها ؟
٤. هل هناك برامج تدريبية إلكترونية عربية كانت أم أجنبية متاحة للإستخدام وما مدى الإفادة منها ؟
٥. إلى أي مدى يمكن أن تتبنى المؤسسات برامج التدريب الإلكتروني في مجال المكتبات والمعلومات بالسودان ؟
٦. ما هي التطلعات المستقبلية لأخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان حول التدريب الإلكتروني ؟

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية وقيمة العملية التدريبية نفسها ومساهمتها في تطوير الأداء وبناء القدرات ، بما يكسب مؤسسات المعلومات القدرة على زيادة فعاليتها وجودة مخرجاتها . ولما كان لإستخدام التقنية دور في ربط وبناء العديد من المجالات ، كانت عملية التدريب الإلكتروني واحدة من أهم العلميات التي ساهمت بقدر كبير في تسيير العديد من المتطلبات التدريبية وتقليل تكلفة الإنفاق فيها ، وبالمقابل حصول الفائدة المرجوة من البرنامج التدريبي دون عناء . ومن هنا ظهرت أهمية التدريب الإلكتروني ودوره في إعداد أخصائي المكتبات والمعلومات وتطوير قدراتهم عبر إستخدام العديد من الوسائل والإمكانيات المتاحة عبر شبكة الإنترنت أو عبر البرمجيات المخصصة لذلك .

كما تكمن أهمية الدراسة أيضاً في أنها تعمل على دراسة واقع التدريب الإلكتروني والمتعلق تحديداً بأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان ، والتركيز على أهم برامج التدريب الإلكتروني المتاحة حالياً والتي يمكن أن الإستفادة منها ، وأهمية وجود برامج تدريبية إلكترونية تلبي إحتياجاتهم التدريبية عبر وسائل تقنية حديثة.

أهداف الدراسة :

١. التعريف بمفهوم التدريب الإلكتروني والتعرف على واقعه بالسودان.
٢. التعرف على كيفية بناء وإعداد سياسات وخطط البرنامج التدريبية الإلكترونية.
٣. التركيز على البرامج التدريبية الإلكترونية وتوضيح مدى إستفادة أخصائيي المكتبات والمعلومات السودانيين منها.
٤. الكشف عن أهم البرامج التدريبية الإلكترونية المتاحة حالياً وسبل الإفادة منها.
٥. التعرف على مدى إمكانية تبني المؤسسات لبرامج تدريب إلكتروني في مجال المكتبات والمعلومات بالسودان.
٦. تلمس التطلعات المستقبلية ووضع مقترح للتدريب الإلكتروني في مجال المكتبات والمعلومات في السودان.

منهج وإجراءات الدراسة :

تعتمد الدراسة لتحقيق أهدافها إستخدام المنهج الوصفي لدراسة واقع التدريب الإلكتروني لإختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان ، من حيث التعريف به وسبل الإستفادة منه ، مع دراسة أهميته وكيفية التخطيط ، وذلك بالتركيز على إستطلاع آراء إختصاصي المكتبات والمعلومات الممارسين وغير الممارسين لعملية التدريب الإلكتروني بالسودان ومدى إستخدامهم لبرامج التدريب الإلكتروني.

كما تستخدم الدراسة أداة المقابلة لجمع المعلومات من مسؤولي ومديري وحدات التدريب بقطاع المكتبات والمعلومات في السودان ، والتعرف من خلالهم على ملامح واقع التدريب الإلكتروني في السودان ، بالإضافة لإستخدام أداة الإستبانة لجمع المعلومات من متخصصي المكتبات والمعلومات بالسودان حول مدى الإستخدام والإفادة من برامج التدريب الإلكتروني المتاحة حالياً وتأثيرها على تطوير قدراتهم المهنية والعلمية.

مصطلحات الدراسة :

- **التدريب الإلكتروني :**

هو عملية منظومة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على إستخدام شبكة الإنترنت والحاسوب ؛ لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية ، وبإتباع أنظمة التدرب الذاتي والتفاعلي المعتمدة على البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية[1].

كإجراء في هذه الدراسة فإن إستخدام مصطلح (التدريب الإلكتروني) فهو لا يتخلف عن سابقه كثيراً ، إذ يقصد بالتدريب الإلكتروني في هذه الدراسة : إدارة العلمية التدريبية وتنفيذها بين مجموعة متدربين عبر إستخدام وسائط ووسائل تقنية متمثلة في الإنترنت والبرمجيات المختلفة.

- **البرامج التدريبية :**

هي مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي معد بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط والتنفيذ والتقويم ، يعمل على تلبية إحتياجات المتدرب عن طريق تجديد المعارف والمهارات المطلوب إكتسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل المتدرب المستهدف[2].

وكمصطلح إجرائي تم إستخدامه في هذه الدراسة ، فإن البرامج التدريبية تعني كل الأنشطة التي تعد وفقاً للإحتياجات التدريبية ، والتركيز من خلالها على سد تلك الإحتياجات لإحداث نقلة في أداء المؤسسة أو الفرد المتدرب وهي المحاضرات والندوات والدورات التدريبية وكل ما يمكن أن يطلق عليه برنامج تدريبي

- **أخصائيي المكتبات والمعلومات :**

ويقصد بهم في هذه الدراسة المتخصصون العاملون في مجال المكتبات ومراكز المعلومات ودور الوثائق ومراكز الأرشيف والتوثيق في السودان ، ممن يحملون شهادة الدبلوم ، أو البكالوريوس ، أو الماجستير ، أو الدكتوراه في تخصص المكتبات والمعلومات.

التدريب الإلكتروني

(المفهوم ، الأهمية ، الأنواع)

مفهوم التدريب الإلكتروني:

إستعرضت العديد من الدراسات السابقة مفهوم التدريب الإلكتروني ، بصورة واضحة وميسرة حيث ذكر الكردي عبر مقالته (أهمية التدريب الإلكتروني) أن التدريب الإلكتروني هو : العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة ، والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية٣.

كما أوضح الغامدي مفهوم التدريب الإلكتروني في بحثه (فاعلية إستخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بُعْد في المملكة العربية السعودية : بأنه العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بعد ، بين المدربين والمتدربين ، عبر وسائط إتصال مناسبة ، بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم٤.

وقد أشار (ماكس) إلى أن التدريب الإلكتروني هو : تلك العملية التي يتم فيها التعلم إلكترونياً وبصورة أكثر معاصرة على وجه الخصوص ، وتعتمد على منهج الإستفادة من النظم القائمة على الويب ونظم إدارة المحتوى لجعل أنشطة التدريب متاحة على سطح المكتب بإستخدام الإنترنت٥.

يرى الباحث أن تعدد المصطلح (التدريب الإلكتروني ، التدريب القائم على الويب ، التدريب عن بعد ، التدريب على الخط المباشر ، التدريب عبر الإنترنت ، التدريب الإفتراضي) لم يكن له من التأثير على وحدة المفهوم عند أغلب الباحثين ، فنجد بعض الدراسات تعتمد إستخدام العديد من المصطلحات في آنٍ واحد ؛ إلا أنها إتفقت في ذات المفهوم المتعلق بأداء العملية التدريبية عبر وسائط إلكترونية مختلفة وعن بعد ، فكان المصطلح الأكثر دلالة هو (التدريب الإلكتروني).

إذاً فالتدريب الإلكتروني هو العملية التي تهدف زيادة الحصيلة المعرفية وتنمية المهارة عبر الإستفادة من وسائل وتقنيات الإتصال والمعلومات (شبكات ، برمجيات) ، تسهيلاً لعملية التواصل بين المدرب والمتدرب بغرض سد الحاجة المعرفية لدى المتلقي.

أهمية التدريب الإلكتروني:

قبل الخوض في أهمية التدريب الإلكتروني لابد أن نتناول أهم المبررات التي أدت إلى ظهور التدريب الإلكتروني ، وهي مبررات فرضتها وضعية العصر التقني والرقمي الحالي ، وتتمثل في٦:

١. الإنفجار المعرفي والرقمي والتقدم التقني في العصر الحالي.
٢. ظهور ثورة الإتصالات وسرعة نقل المعلومات.
٣. القصور في توفير الكوادر التدريبية بإعتبارها واحدة من المرتكزات الأساسية في العملية التدريبية.
٤. عجز المؤسسات التدريبية التقليدية عن تقديم فرص التدريب المستمر لكافة فئات المجتمع.
٥. الأوضاع الديموغرافية المتمثلة في النمو السكاني والبعد الجغرافي.

من هذه المبررات صِيغت أهمية التدريب الإلكتروني كعملية تعليمية لها دور أساسي في بناء القدرات وتطوير المهارات ، فكانت تلك المؤثرات التي تبرز بوضوح أهمية التدريب الإلكتروني من خلال٧:

١. تقليل تكلفة التدرب ورفع كفاءة المتدربين.
٢. تطوير قدرة المتدرب على إستخدام الحاسب والإستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
٣. تشجع المتدرب بالإعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.
٤. زيادة ثقة المتدرب في نفسه من خلال التطبيق الفردي المباشر.
٥. السماح للمدربين بتطوير المادة التدريبية وإستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.
٦. الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس على معدل المجموعة . فالمتدرب الأقل مستوى لديه وقت لرفع مستواه والمتدرب المتميز يستطيع التقدم دون إنتظار المتدربين الأقل مستوى.

مما سبق فإن التدريب الإلكتروني يعتبر وسيلة حديثة تساهم بقدر كبير في ترقية أداء المؤسسات والعاملين بها دون عناء وبأقل تكلفة وجهد مع تحقيق الهدف المنشود وسد الحاجة المعرفية من العملية التدريبية ، فهو وسيلة مثلى لإعطاء صفة الشمولية والتوسع والإنتشار في العملية التدريبية الإلكترونية ، فضلاً عن توافر مبدأ المرونة من حيث الوقت والمكان ، وذلك بإتاحة إمكانية التواصل مع أكبر عدد ممكن من المتدربين في أي وقت ومكان.

أنواع التدريب الإلكتروني:

إن إعتماد التدريب الإلكتروني على وسائل الإتصالات وتقانة المعلومات الحديثة ، فرض إعتماد أساليب وأنماط محددة لتطبيق وتمكين برامج التدريب الإلكتروني ، وهنا تتجلى أنواع التدريب الإلكتروني والمتمثلة في٨:

- التدريب الإلكتروني المتزامن :

فيه تتم عملية التدريب بشكل آني مباشر بين المدرب والمتدرب ، ويلزم ذلك التواجد المباشر لكل من المدرب والمتدرب عبر إستخدام أي من وسائل الإتصال المتاحة ، ومن مزاياه :

١. أن التدريب قائم على شبكة الإنترنت من خلال مجموعة من الأدوات التقنية التفاعلية والتي تساهم في تحسين المهارات التكنولوجية لدى المتدربين.
٢. يوفر لدى أطراف التدريب الإحساس بالمشاركة الحية والمحافظة على يقظة المتدربين وتدريبهم على الإلتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة والتفاعل المستمر مع أدوات الاتصال.
٣. يوفر ذلك النمط مصادر رقمية تفاعلية دون الحاجة إلى نسخها تبعا لأعداد المتدربين.
٤. إمكانية توضيح أجزاء المحتوى التدريبي نظرا لمشاركة المدرب للمتدربين أثناء الجلسات عند تصفحهم للمحتوى أو عند تشغيلهم للوسائط المتعددة.
٥. دعم العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المتدربين وبعضهم البعض وبين المدرب.

إلا أن أهم صعوبات هذا النوع من التدريب ، تتمثل في :

١. إرتفاع التكلفة حيث يتطلب تجهيزات وأدوات تقنية قد لا تتوافر لدى بعض المتدربين.
٢. قد لا تتوافر خدمة الإتصال بشبكة الإنترنت لدى كافة المتدربين.
٣. صعوبة الإلتزام بالوقت المحدد للتدريب أو عدم وجود الرغبة في إستخدام هذا النوع من التدريب.
٤. محدودية سرعة شبكة الإنترنت قد تشكل صعوبة على سرعة وكفاءة جودة النقل للفيديو والصوت.

- التدريب الإلكتروني غير المتزامن:

تتم علمية التدريب فيه بشكل غير آني في غياب المدرب ، ولا يشترط فيه التواجد الإلكتروني المباشر ، حيث يتم بث المحتوى التدريبي عبر بيئة إلكترونية يمكن الدخول إليها من أي مكان وفي أي وقت ، ويمتاز بـ :

١. توفير وتنظيم وقت المتدرب والمدرب في التعامل مع البيئة الإلكترونية ، والتحرر من قيود المكان والزمان.
٢. المرونة في اختيار الوقت الملائم للتواجد والوصول إلى محتوى التدريب وذلك بإستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل البريد الالكتروني وملفات الوسائط المسموعة والمرئية.
٣. إختصار وقت التدريب حيث يستطيع المتدرب التحكم في تدفق المحتوى وتخطي بعض أجزائه والتركيز على ما يحتاجه منها.
٤. يتم بمعزل عن الآخرين مما يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون الشعور بالحرج عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.
٥. سهولة الوصول إلى المتدرب دون التقيد بأوقات التدريب الرسمية.

أما أهم صعوبات التدريب الإلكتروني غير المتزامن ، فتتمثل في :

١. صعوبة التعبير المباشر عن الأفكار عند عرض المحتوى التدريبي لدى بعض المتدربين.
٢. صعوبة التخاطب المباشر مع المدربين وخاصة عند توزيع المهام والتكليفات على المتدربين.
٣. عدم تمكين المدرب من متابعة العملية التدريبية والتعرف سيرها .
٤. غياب التغذية الراجعة الفورية لمعرفة مدى إستيعاب المتدربين.
٥. صعوبة تقييم المتدربين و إجراء الإختبارات والتحقق من مصداقيتها.

أساليب التدريب الإلكتروني :

تمثل أساليب التدريب الأشكال التي يقدم من خلالها البرامج التدريبي بغرض تحقيق أهدافه ، والحصول على الفائدة المعرفية المطلوبة ، وتتمثل أساليب التدريب في الدورات التدريبية والمحاضرات والندوات والمؤتمرات والمناقشات وغيرها من الأساليب الأخرى ، ولا تختلف أساليب التدريب الإلكتروني عن أساليب التدريب التقليدي ؛ فقط تقدم أساليب التدريب الإلكتروني عبر وسائل تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ، والأكثر الأساليب إستخداماً هي :

١. الدورات التدريبية الإلكترونية : وهي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة ، عادة ما تكون قصيرة الأجل أو متوسطة الأجل ، وتستخدم فيها تقنيات الصوت والصورة وبرمجيات تصميم مواقع الإنترنت ، وخدمات البريد الإلكتروني.
٢. الندوات والمؤتمرات الإلكترونية : يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية على درجة عالية من المشاركة ، حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين والإستماع إلى آراء المتخصصين ، وتُعد الندوات حلقات نقاش للمتدربين ، ويعتمد هذا الأسلوب على تصميم مواقع الإنترنت ، وتوجد العديد من مواقع الإنترنت المتخصصة في إستضافة الندوات والمؤتمرات الإلكترونية.
٣. المحاضرات : حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة أفكاره . ومن مميزاتها السرعة في نقل المعلومات ، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.

٤. المناقشات : يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع ما أو قضية معينة في حلقة بحث مكونة من مجموعة من المتدربين ويقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتناول الأفكار والخبرات ، وطرح الأسئلة وإعطاء الأمثلة ، وتتم عن طريق المجموعات البريدية او ساحات النقاش.

٥. الفصول الإفتراضية : الفصول الإفتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية تعنى بالتواصل الآني المتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية والفيديو والمشاركة في العروض ، وسمت بذلك لأنها تحاكي الفصل التقليدي ويكون للمدرب أو الأستاذ في الفصل الإفتراضي القدرة على التحكم في برمجية الفصل وصفقاً لما يقدم من مادة تعليمية ، وتتطلب الفصول الإفتراضية بعض المكونات الضرورة والمتمثلة في :

- أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت.
- برامج الفصل الإفتراضي.
- أجهزة الصوت والكاميرات.

وسائل التدريب الإلكتروني :

إن وسائل التدريب الإلكتروني هي الوسائط أو الآليات التي يتم عن طريقها تنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية ، وهي التقنيات والبرمجيات التي يستفاد منها في تهيئة بيئة تدريبية إلكترونية لنقل وتقديم البرامج التدريبية الإلكترونية ، وتتمثل هذه الوسائل في :

- أجهزة الحاسب الآلي
- شبكة الانترنت
- الأقراص المدمجة
- البرمجيات التدريبية
- مواقع مؤتمرات وإجتماعات الويب
- المنتديات
- برمجيات تسجيل ونقل الصوت
- برمجيات تسجيل ونقل الفيديو
- خدمات البريد الالكتروني
- القوائم والمجموعات البريدية

مميزات التدريب الإلكتروني :

فيما يلي عرض لأهم مزايا التدريب الإلكتروني ، وهي :

- يعتبر طريقة جديدة في عملية التعلم حيث يعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في التدريب التقليدي.
- تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين.
- المرونة في القبول والتعلم حيث أصبح بإمكان المتدرب إستقبال العملية التدريبية في أي وقت وفى أي مكان.
- الإقتصاد في النفقات حيث يعتبر التدريب لتعليم أقل تكلفة من التدريب التقليدي.
- القدرة علي تقديم المواد التطبيقية جنباً إلى جنب مع تقديم المواد الأخرى المسموعة والمرئية.

يضاف إلى ذلك كسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين ، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات ، فضلاً عن مرونة النظم التدريبية الحديثة التفاعلية ، وبناء علاقات إجتماعية متنوعة مع ضمان ديمومتها.

تخطيط التدريب الإلكتروني :

إن عملية التخطيط لبرنامج تدريبي هي مسؤولية العديد من الجهات المستفيدة منه في المقام الأول ، هذه الجهات تيسر تلك العملية بوجود المتخصصين في التدريب ، من أساتذة ومهنيين وخبراء تقنية . وبما أن برامج التدريب الإلكتروني هي بمثابة أنظمة مفتوحة يساهم فيها المجتمع المستفيد منها بأثره . فإن تقدير الإحتياجات التدريبية ، وتحديد الأهداف العامة والخاصة له . تدخل ضمن عملية التخطيط أيضاً ، وبالتالي فإن عملية التخطيط تعتمد أربعة مراحل أساسية ، هي :

١. تخطيط التدريب الإلكتروني :

تتطلب هذه المرحلة وضوح الأهداف وتقدير الإحتياجات التدريبية ، ووضع السياسات والإستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية ، وتقسيم محاور العمل.

٢. تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني :

هي المرحلة التي يتم فيها ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط موضع التنفيذ ؛ لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية ، كما تركز هذه المرحلة على عملية تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه ، وتحديد المحتوى التدريبي ، من خلال :

- وضع التصميم موضع التنفيذ عبر تصميم الطرق التي تمكن من تنفيذ العملية التدريبية.
- تجهيز محتوى الدورات التدريبية وتقسيمه إلى سلسلة من الدروس وفقا للتسلسل المنطقي لأداء المهام.
- تصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب –ربط الموقع التدريبي بخدمات شبكة الإنترنت والتي تفعل تعامل المتدربين مع موارد الشبكة المتمثلة في الحوار المباشر والبريد الإلكتروني ومحركات البحث.
- إستخدام برنامج (Photoshop) وبرامج العروض التقديمية ، وبرامج إنتاج ملفات الفيديو ؛ لإدراج الصور الثابتة والرسوم المتحركة والرسوم التخطيطية.
- إدراج بعض لقطات الفيديو التوضيحية والشارحة لبعض مهارات إستخدام برنامج العروض التقديمية.

٣. تنظيم التدريب الإلكتروني:

تتمثل خطوات مرحلة تنظيم التدريب فيما يلى:

- تحديد المدة الزمنية للتدريب
- تحديد نوع البرنامج التدريبي (محتوى تدريبي (١٠٠%) متزامن ، غير متزامن).
- عقد إختبار نهاية الدورة التدريبية وتصميم درجاتها.
- الإشراف التدريبي : وذلك بتضمين نظام فعال للإشراف على البرامج التدريبية التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة وإستخراج البيانات وكتابة التقارير.

- الدعم والمساندة : خدمة الدعم والمساندة لضمان إستمرارية العمل مشكلات ، والإستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التدريبي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتتمثل طرق الدعم في : الدعم بالتليفون – الدعم بالبريد الالكتروني – المحادثة الإلكترونية (Chatting).

٤. تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم إستراتيجياته المستقبلية ، ومن هذه الأسس والمعايير ، تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها ، وشمولية عملية التقويم وإستمرارها ، وترابط عناصر منظومة التدريب وإتساقها ، وتكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها.

مما سبق فإن أهم مرتكز أساسي في إعداد وتخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية الإلكترونية هو مرونة العملية التدريبية ، التي تتيح للمدرب والمتدرب آلية التفاعل بكل سهولة ويسر ، هذه الصفة تؤكد ما ذهب إليه السعيد حول إعتماد برامج التدريب الإلكتروني على قطاعات وشرائح مختلفة (هي المستفيدة من العملية التدريبية).

نماذج من البرامج التدريبية الإلكترونية لأخصائي المكتبات والمعلومات المتاحة حالياً:

أولا : على المستوى الإقليمي :

- قاعة اليسير للتعليم عن بعد :

وهي قاعة إلكترونية متخصصة في تقديم المحاضرات والندوات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات على المستوى العربي ، وتعتمد تقنيات المؤتمرات الإلكترونية كوسيلة لتقديم البرامج التدريبية التي تقدمها.

رابط القاعة :

http://www.anymeeting.com/WebConference-beta/default.aspx?ip_ek=ganbah1

- محاضرات وندوات الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات :

وهي أيضاً قاعة متخصصة في تقديم أساليب تدريبية يقوم بالإشراف عليها الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات وقد تم تأسيسها في العام ٢٠١٣ م ، بهدف ترقية وتطوير قدرات أخصائي المكتبات والمعلومات على المستوى العربي الإقليمي ، وتقدم العديد من المحاضرات والندوات الدورية عبر تقنيات مؤتمرات الفيديو أو مؤتمرات الويب.

https://web.megameeting.com/recplayback/?id=101856#recid=22480&key=936ff8f9bcff4ba650b306d565fe330d&language=English

- موقع الفهرس العربي الموحد:

الفهرس العربي الموحد هو مشروع تعاوني يهدف لإيجاد بيئة تعاونية للمكتبات العربية خاصة وذلك من أجل تخفيض تكلفة فهرسة أوعية المعلومات العربية ، من خلال عملية الفهرسة المتقاسمة التي تتطلب توحيد ممارسات الفهرسة داخل المكتبات العربية وإعتماد المعايير الدولية في الوصف الببليوجرافي.

يسعى الفهرس كمؤسسة إقليمية تعاونية على تحقيق أهدافه بالتعاون مع كافة مؤسسات المعلومات في الوطن العربي ، وهو بذلك يعتمد نظم تدريب إلكترونية حديثة مخصصة للمؤسسات الأعضاء التي تتقدم بالإشتراك في الفهرس ، من خلال تقنيات الإتصال ونقل الصوت والصورة مع منسقي البرامج بالفهرس العربي الموحد.

رابط الموقع : www.aruc.org

ثانياً : على المستوى العالمي :

هناك الكثير من المواقع والمؤسسات على المستوى العالمي والأجنبي تقدم برامج التدريب الإلكتروني المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ، ولا يسع المجال لحصرها ولكن يمكن عرض بعضاً منها على سبيل المثال ، منها :

- موقع المكتبات المزدهرة :

موقع إلكتروني يهدف لبناء مجتمع معرفة متخصص في مجال المكتبات والمعلومات على الإنترنت ؛ بغرض نشر وبث المعلومات ومحو الأمية الرقمية وزيادة فعالية البحوث من خلال تشجيع الحوار والتعاون بين المكتبات والناشرين وبائعي الكتب ، ويتم من خلاله الإعلان عن المؤتمرات والندوات وورش العمل المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ، ويتيح خدمة الإشتراك فيها مباشرةً أو إلكترونياً.

رابط الموقع : http://www.librariesthriving.org/workshops

- موقع الـ (cofundedu):

هذا الموقع عبارة عن منصة تعمل على الدعاية والإعلان عن المؤتمرات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ، وهو بذلك يقدم خدمات وفرص ممتازة لأمناء المكتبات ، في مجال الإعلان والإعلام عن المؤتمرات والسمنارات والندوات المهنية المتخصصة والتعريف بها ، من أجل المواكبة والتطوير المهني .

رابط الموقع : http://www.cofundedu.com/how-it-works

- موقع أليسون :

هو مصدر حر للتعلم المجاني عبر الإنترنت ، ويتيح العديد من البرامج التدريبية والتعليمية في مختلف المجالات والموضوعات ، ويقدم هذا الموقع مواد تدريبية متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ، فضلاً عن برامج المتخصصة في تقنيات المعلومات واللغات وغيرها من البرامج التفاعلية الأخرى ، ويمنح الموقع شهادة في نهاية كل دورة.

رابط الموقع : http://alison.com/learn

- موقع قائمة علوم المكتبات (library science list):

هو موقع متخصص في جمع البرامج التدريبية الإلكترونية التي تعدها كبرى مؤسسات المعلومات على مستوى العالم ، بهدف حصر المجالات التدريبية لقطاعات العاملين في مجال المكتبات والمعلومات وإتاحة إستخدامها والإستفادة منها.

رابط الموقع : http://librarysciencelist.com/free-online-courses-for-librarians

- الموقع المتخصص في مهارات الحاسب الآلي :

من المواقع التي تقدم الدورات التدريبية الإلكترونية مجاناً على الإنترنت ، وهي برامج تدريبية لتحسين مهارات إستخدام الحاسب الآلي ، مع برامج متخصصة في إستخدام تقنيات المعلومات ، ويمكن لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان الإستفادة من هذه البرامج بما يتناسب مع مهامهم ووظائفهم .

رابط الموقع : http://www.free-online-training-courses.com

- مدونة الـ (Library Webinars) :

تم إنشاء هذه المدونة من قبل موقع (www.neflin.org) في ولاية فلوريدا الأمريكية بغرض تزويد موظفي مكتبة الولاية فلوريدا بالمعلومات الجديدة حول الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية الإلكترونية المجانية عبر الإنترنت ، والتي تقدمها العديد من المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية وعلى رأسها جمعية المكتبات الأمريكية.

مما سبق عرضه يلاحظ أن ما يقدم من برامج تدريبية إلكترونية على المستوى الإقليمي العربي أو العالمي الأجنبي هي برامج تدريبية مجانية تماماً ، إلا أن ما يقدم من برامج تدريبية على المستوى الإقليمي العربي ينحصر فقط في برامج الندوات والمحاضرات ، في حين أن ما يقدم من برامج تدريبية إلكترونية على المستوى العالمي الأجنبي يتنوع في إستخدام العديد من الأساليب التدريبية كالمحاضرات والندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية المتنوعة.

كما لاحظ الباحث أيضاً أن أغلب المؤسسات العربية التي تقدم برامج تدريبية إلكترونية إستفادت فقط من تقنيات مؤتمرات الويب عبر مواقع أجنبية مخصصة . هذه المواقع تتيح خدمة حجز مساحة عبر الموقع لتنفيذ الندوات

والمحاضرات الخاصة بكل مؤسسة على حدا ، إلا ما يقوم به الفهرس العربي الموحد من إعداد برامج تدريبية إلكترونية متزامنة متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات عبر موقعه ، وعلى العكس تماماً نجد الإهتمام الأجنبي المتعاظم بتخصيص مواقع خاصة بتنظيم وتنفيذ الدورات التدريبية المتخصصة ، أو مواقع خاصة بالمؤتمرات والندوات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات على المستوى العالمي ، ويمكن الإستفادة من هذه البرامج السابقة الذكر عبر الإتصال المباشر بمواقعها المخصصة ، أو عن طريق الإعلانات التي تقدمها المؤسسات للتعريف بمحاضراتها وندواتها ودوراتها التدريبية.

واقع التدريب الإلكتروني في السودان :

يمثل أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان مجتمع كبير وعريض جداً ، فالسودان من أوائل الدول العربية التي بدأت تعليم المكتبات والمعلومات منتصف القرن الماضي ، وبذلك يزخر بالعديد من الأجيال المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات .

في هذه الدراسة تم تعميم إستبانة إلكترونية مكونة من عشرة أسئلة على أعضاء الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات ، تم توزيعها عبر البريد الإلكتروني وصفحات التواصل الإجتماعي ، وذلك لمعرفة مدى إستخدامهم لبرامج التدريب الإلكتروني ومدى مواكبتهم لها ، وكذلك التعرف على أهم الأساليب والأنواع التدريبية التي تدربوا عليها . وقد أجاب عن أسئلة الإستبانة (٤٤) فرداً فقط ، وهو عدد قليل جداً مقارنة بأعداد أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان.

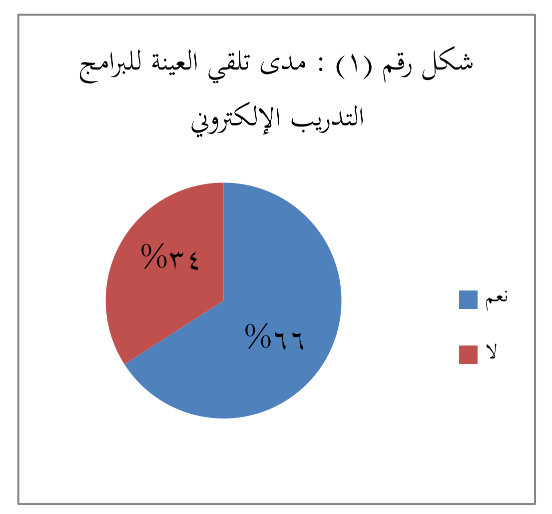
شارك في العينة حسب المؤهل العلمي من حملة شهادة الدبلوم (٢%) من العينة المشاركة ، فيما شارك (٢٥%) من حملة البكالوريوس ، وكانت أعلى نسبة مشاركة هي (٥٢%) من حملة الماجستير ، في حين شارك ما نسبته (٢٠%) من حملة الدكتوراه . وبالمقابل كانت مشاركة العينة حسب الوظيفة بنحو (٥%) من الطلاب ، (٤٥%) من قطاع الموظفين ، (٥٠%) من قطاع أعضاء هيئة التدريس.

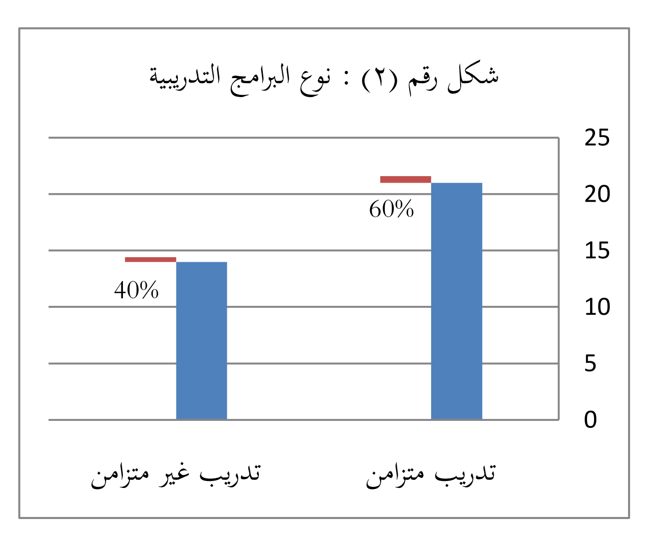
جدول رقم (١) : مفهوم التدريب الإلكتروني لدى العينة :

المفهوم	العدد	النسبة
التدريب على البرامج والتطبيقات الإلكترونية	١٧	%٣٩
إستخدام الحاسوب وتطبيقاته في الدورات التدريبية	٥	%١١
إستخدام آليات وبرمجيات إلكترونية في عملية التدريب	٢٢	%٥٠
المجموع	٤٤	%١٠٠

من الجدول رقم (١) يتبين أن نصف العينة المشاركة في العينة تؤكد على أن مفهوم التدريب الإلكتروني هو (إستخدام آليات وبرمجيات إلكترونية في عملية التدريب) ، وهو المفهوم الصحيح ، في حين إعتقد (٣٩%) من العينة أن التدريب الإلكتروني هو ذاك التدريب على البرامج والتطبيقات الإلكترونية ، ولم يدلي سوى (٥%) من المشاركين بإستخدام الحاسوب وتطبيقاته في الدورات التدريبية.

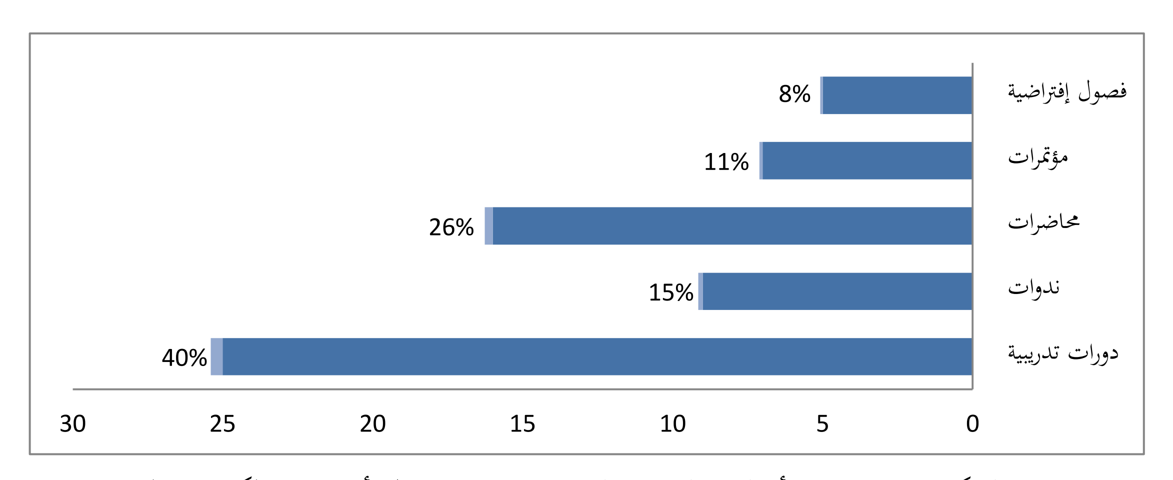
مما سبق فإن المفهوم الصحيح للتدريب الإلكتروني هو : إستخدام آليات وبرمجيات وتطبيقات تعتمد على الحاسب الآلي والشبكات في إجراء عملية التدريب نفسها بعيداً عن مضمون المحتوى التدريبي. وهو ما يعتقده أغلب إختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان المشاركين في هذه الدراسة.





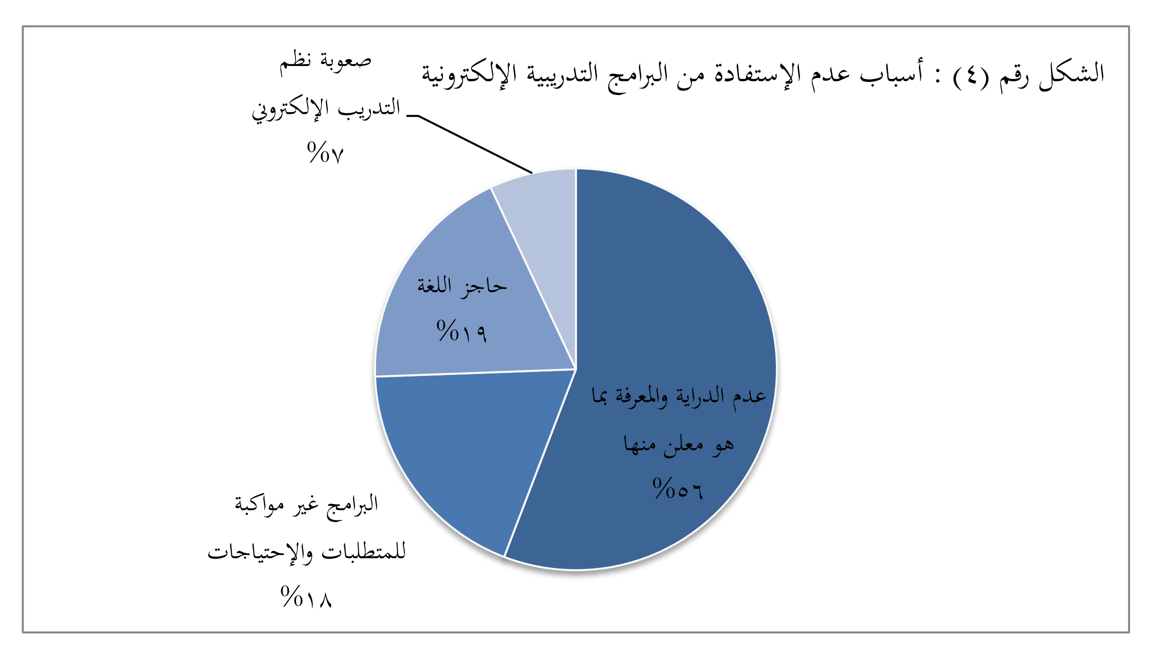
من الشكلين (١) و (٢) يتضح مدى إستفادة العينة من برامج التدريب الإلكتروني المتاحة حيث لغت نسبة أخصائيي المكتبات والمعلومات المستفيدين من هذه البرامج الـ (٦٦%) ، وكان النمط الأكثر إستخداماً هو نمط التدريب المتزامن المعتمد على تواجد المدرب والمتدرب في وقت واحد بنسبة (٦٠%) من العينة التي إستفادت من البرامج التدريبية الإلكترونية ، فيما إستفاد (٤٠%) منهم عبر نمط التدريب غير المتزامن.

الشكل رقم (٣) : أساليب البرامج التدريبية الإلكترونية التي تلقتها العينة :



يبين الشكل رقم (٣) : الأساليب التدريبية التي تدرب من خلالها أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان المشاركين في العينة والذين إستفادوا من جملة البرامج التدريبية الإلكترونية المتاحة ، وقد كانت الدورات التدريبية هي أكثر الأساليب إستخداماً بنسبة بلغت (٤٠%) ، وجاءت المحاضرات كأسلوب تدريبي إلكتروني بنسبة (٢٦%) ، فيما بلغت نسبة من إستفاد من الندوات والمؤتمرات الـ(٢٦%) ، ولم تبلغ نسبة الفصول الإفتراضية إلا (٨%) كأحد الأساليب التدريبية الإلكترونية.

مما سبق فإن التركيز على إستخدام أسلوب الدورات التدريبية دون غيره من الأساليب ، يرجع لعدة أسباب محفزة أهمها : أن الدورات التدريبية دائماً ما تكون مصحوبة بشهادة إعتماد ومشاركة في الدورة وهذا يعد محفزاً جيداً للمشاركة ، كذلك نجد أن الدورات التدريبية الإلكترونية تتيح حرية إختيار الوقت المناسب للمتدرب مع إمكانية المتابعة من قبل الجهة المنظمة للبرنامج التدريبي الإلكتروني ، وبذلك تكون الدورات التدريبية هي أكثر الأساليب التدريبية الإلكترونية إستخداماً من قبل الجميع.



عند سؤال العينة المشاركة من أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان عن أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم إقبالهم نحو برامج التدريب الإلكتروني والإستفادة منها ، كان الإختيار مفتوحاً لترك العديد من الخيارات التي يمكن أن تمثل أهم الأسباب لكل مشارك ، وقد جاءت نتيجة الإجابات على أن أهم الأسباب هي : عدم الدراية والمعرفة بما هو معلن من برامج تدريبية إلكترونية بنسبة بلغت (٥٦%) كسبب رئيسي في ذلك ، وجاءت الإجابة التي تليها بنسبة (١٩%) وبفارق كبير عن سابقتها وهي : حاجز اللغة ، تلتها مباشرة بنسبة (١٨%) إجابة : أن البرامج التدريبية الإلكترونية المتاحة حالياً هي في الأساس غير مواكبة ولا تلبي المتطلبات والإحتياجات لتطوير وبناء القدرات في مجال المكتبات والمعلومات بالسودان ، فيما حازت الإجابة الأخيرة وهي : صعوبة التعامل مع نظم التدريب الإلكتروني على أقل نسبة بلغت (٧%).

مما سبق فإن أهم أسباب عدم الإستفادة مما هو متاح من برامج تدريبية إلكترونية عند أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان هو عدم المعرفة والدراية بما هو معلن ومتاح منها ؛ ويرجع ذلك لصعوبة إعداد وتنظيم حملات إعلانية منظمة وموجهة عبر الإنترنت.

من المؤكد أن للتدريب دور بارز وهام في بناء وتطوير قدرات العاملين في مجال المكتبات والمعلومات ، وتحديداً في السودان ، ولما كانت هناك برامج تدريبية إلكترونية تستهدف العاملين في مجال المكتبات والمعلومات بشكل عام ، كان لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان إهتمام بها ، من خلال المشاركة والإستفادة مما تقدمه هذه البرامج من محتوى علمي له من الأثر الواضح على بناء قدراتهم ، ويبين الجدول التالي مدى تقبل إختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان لبرامج التدريب الإلكتروني.

جدول رقم (٢) : التدريب الإلكتروني وبناء القدرات :

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق نهائياً
التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة ملحة في العصر الرقمي	%٩٥	%٥	–	–	–
أهمية تبني مؤسسات المعلومات في السودان لبرامج تدريب إلكتروني	%٧٧	%٢٣	–	–	–
البرامج التدريبية الإلكترونية مفيدة في تنمية مهارات التعامل مع التقنيات	%٨٩	%١١	–	–	–
التدريب الإلكتروني مفيد في إستخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب	%٦٤	%٢٥	%١١	–	–
التدريب الإلكتروني يساعد على التخلص من التكاليف المادية للبرامج التدريبية التقليدية	%٦٤	%١٩	%٥	%٧	%٥
حصول المتدرب على تغذية معلوماتية مرتدة ومستمرة	%٦١	%٣٠	%٥	%٢	%٢
التدريب الإلكتروني لا يساعد في بناء علاقات إنسانية كما في التدريب التقليدي	%١٨	%٢٣	%٢٠	%٢٣	%١٦
التدريب الإلكتروني غير تفاعلي ، بيئة التعلم التفاعلية بين المدرب والمتدرب	%١٤	%٢٣	%٢٢	%٣٠	%١١
التدريب الإلكتروني غير قادر على إكساب المهارات العلمية والتطبيقية	%٥	%٥	%٣٠	%٣٣	%٢٧
يحتاج إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة بالتدريب الإلكتروني	%٤٨	%٣٧	%٥	%٥	%٥

من بيانات الجدول رقم (٢) تبين أن التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة ملحة في العصر الرقمي وهو ما ذهب إليه كل أفراد العينة ، مع تركيزهم على أهمية تبني مؤسسات المعلومات في السودان لبرامج التدريب الإلكتروني ، وقد أمن المشاركين من أحصائيي المكتبات والمعلومات في السودان على أن التدريب الإلكتروني مفيد في تنمية مهارات التعامل مع التقنيات والتطبيقات الحديثة بصورة غير مباشرة ، وهو أيضاً مفيد في إستخدام الوقت بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب ودون أدنى تأثير على العملية التدريبية من حيث المتابعة والتقويم ، كما أنه يساعد على التقليل من التكاليف المادية للبرامج التدريبية فمعظم البرامج التدريبية الإلكترونية تقدم بصورة مجانية ، فضلاً عن حصول المتدرب على تغذية مرتدة سريعة وآنية عن ما يقوم به من تطبيق وتنفيذ لمهامه التدريبية بعيداً عن الضغوط النفسية والإجتماعية ؛ كل ذلك ما أفاد به المشاركين في عينة الدراسة بنسب مئوية عالية من حيث الموافقة.

وقد تباينت آراء العينة المشاركة بين الموافقة وعدم الموافقة في أن التدريب الإلكتروني لا يساعد في بناء علاقات إنسانية كما في التدريب التقليدي حيث بلغت نسبة المؤيدين لذلك الـ(٤١%) ، فيما عارض هذا (٣٩%) ، أيضاً تباينت الرؤى حول بيئة التعلم التفاعلية بين المدرب والمتدرب في برامج التدريب الإلكتروني حيث أمن (٣٧%) على عدم فاعليتها ، وأكد (٤١%) من المشاركين على جدوى التفاعلية في العملية التدريبية ، فيما فضل (٢٢%) الحياد . وقد أكد (٦٠%) من أخصائيي المكتبات والمعلومات السودانيين المشاركين في الدراسة على قدرة إكساب البرامج التدريبية الإلكترونية للمهارات العلمية والتطبيقية للمحتوى التدريبي . وكان لـ (٨٥%) من المشاركين رأي واضح في أن التدريب الإلكتروني يحتاج إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة بالتدريب الإلكتروني قبل الخوض في تنفيذه.

يمكن القول أن ما ذهب إليه أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان من رؤى حول برامج التدريب الإلكتروني من حيث الملائمة وإمكانية الإستفادة والقدرة على التواصل ، هو نتاج عمل تجريبي قام به أغلب أفراد العينة المشاركة من خلال الممارسة والتجريب في إستخدام برامج التدريب الإلكتروني المتاحة.

النتائج :

بعد عرض وتحليل البيانات السابقة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

١. التدريب الإلكتروني في الأساس يعد وسيلة تعليمية متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف المتمثلة في رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات التطبيقية ، بعبارة أخرى التدريب الإلكتروني وسيلة وليس غاية.
٢. البُعد في المشاركة للرد على إستفسارات الإستبانة أوضح أن برامج التدريب الإلكتروني عند أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان لم تحظى بالإهتمام والقدر المطلوب.
٣. إعتماد مفهوم التدريب الإلكتروني القائم على إستخدام آليات وبرمجيات وتطبيقات تعتمد على الحاسب الآلي والشبكات في إجراء عملية التدريب بعيداً عن مضمون المحتوى التدريبي.
٤. أن نمط التدريب الإلكتروني المتزامن هو الأكثر إستخداماً من نمط التدريب غير المتزامن.
٥. تعدد الأساليب التدريبية الإلكترونية لم يكن له أثر على إعتماد أسلوب الدورات التدريبية دون المحاضرات والندوات والمؤتمرات والفصول الإفتراضية ، وهذا ما يبين أن أسلوب الدورات التدريبية أو الأكثر إستخداماً من بين الأساليب الأخرى.
٦. أن أهم أسباب عدم الإستفادة مما هو متاح من برامج تدريبية إلكترونية عند أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان هو عدم المعرفة والدراية بما هو معلن ومتاح منها ، وجود الحواجز اللغوية ، وعدم تلبية البرامج التدريبية الإلكترونية المتاحة للإحتياجات والمتطلبات المعرفية والتأهيلية.
٧. أن برامج التدريب الإلكتروني لها من المميزات في إستخدام الوقت بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب ودون أدنى تأثير على العملية التدريبية من حيث المتابعة والتقويم ، بالإضافة إلى تقليل نفقات وتكاليف البرامج التدريبية ، فضلاً عن حصول المتدرب على تغذية مرتدة سريعة بعيداً عن الضغوط النفسية والإجتماعية.
٨. كما أن برامج التدريب الإلكتروني تحتاج إلى بيئة تقنية ذات بنية تحتية من حيث التجهيزات المادية أجهزة خوادم وشبكات ، وتطبيقات برمجية متخصصة في تصميم البرامج التدريبية ، ومجتمع معرفي قادر على المواكبة والتطوير.

٩. تمثلت أهم الإحتياجات التدريبية لأخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان على إعداد برامج تدريبية إلكترونية في الموضوعات التالية :

- الفهرسة الآلية : مارك ٢١.
- التصنيف الإلكتروني.
- الخدمة المرجعية الالكترونية.
- خدمات المستفيدين عن بعد.
- تطبيقات الويب ٢,٠.
- الأرشفة الإلكترونية.
- تصميم وإدارة صفحات الإنترنت
- تسويق الذات.
- مهارات البحث على الإنترنت.

التوصيات :

على ضوء النتائج توصي الدراسة بالآتي :

١. سعي المؤسسات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات تجاه التعريف ببرامج التدريب الإلكتروني وتشجيع أخصائي المكتبات والمعلومات للإستفادة منها.
٢. ضرورة أن تتبنى مؤسسات المعلومات الوطنية (المكتبة الوطنية ، دار الوثائق ، المركز القومي للمعلومات) والجمعيات المهنية (الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات) برامج تدريبية إلكترونية متخصصة تتاح عبر مواقعها الإلكترونية تستهدف أخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان بمختلف فئاتهم (طلاب ، موظفين ، أعضاء هيئة تدريس) ، بغرض التطوير المهني في المجال.
٣. من هذا المنطلق توصي الدراسة بتبني (مقترح تصميم نموذج تدريبي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان) وفق القواعد والإجراءات المدرجة فيه ، على أن يتم تكوين فريق عمل متخصص للعمل على تنفيذ المقترح ، ووضعه موضع التنفيذ على أن يشمل فريق العمل ثلاثة قطاعات أساسية ، هي:
   - مصممي مواقع الإنترنت.
   - خبراء مجال التدريب الإلكتروني.
   - أخصائي المكتبات والمعلومات. (لهم خبرة سابقة في مجال العمل التدريبي).

مقترح تصميم نموذج تدريبي إلكتروني لأخصائيي المكتبات والمعلومات في السودان :

يتم فيه إعداد مجموعة الأسس والمتطلبات التي يحتاجها نظام التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان ويمكن تقسيمه كالآتي :

المرحلة الأولى : تخطيط التدريب الإلكتروني في السودان :

الإحتياجات التدريبية

في هذه المرحلة تتم عملية تقدير الإحتياجات التدريبية المستقبلية لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان كفئات مستهدفة للتدريب بشكل عام ، وستعمل الدراسة على دراسة أهم الإحتياجات التدريبية المتوقعة لإختصاصي المكتبات والمعلومات في السودان من خلال إستبانة الدراسة.

الأهداف:

- إنشاء نظام تدريب إلكتروني حديث قائم على قواعد وأسس بناء مجتمع المعرفة.
- بناء القدرات وتطوير المهارات والتأهيل لأخصائي المكتبات ومراكز المعلومات ودور الوثائق والأرشيف.
- توفير فرص التعلم والتدريب المجاني المستمر.
- الإستفادة من تقنيات المعلومات والإتصالات المتاحة والمتوفرة في بناء نظام تدريبي إلكتروني.

الفئات المستهدفة :

- طلاب المكتبات والمعلومات في السودان.
- خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في السودان.
- المهنيين العاملين بمجال المكتبات والمعلومات والوثائق والأرشيف.
- أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات السودانية

المرحلة الثانية : تصميم التدريب الإلكتروني :

- تبدأ بتصميم موقع إلكتروني يعتمد على وجود برمجيات ونظم تركز على العلاقات بين المتدربين والمدربين والمحتوى التدريبي .
- إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني من خلال تقدير الإحتياجات التدريبية وتصميمه بصورته النهاية والتي تتطلب إعتماد برمجيات إنشاء ملفات الفيديو وإنشاء العروض التقديمية .
- إعتماد رؤية شاملة ومنهجية من التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان ، ويتطلب ذلك فهم مكونات وشبكات وأجهزة متاحة وبرمجيات ، وتعتمد هذه الرؤية عدة خطوات تتمثل فيما يلي:
  ١. تقدير الإحتياجات التدريبية من خلال تحديد الأهداف والمتدربين المستهدفين وبيئة التدريب.
  ٢. إختيار الطرق الملائمة للتدريب الإلكتروني ، وذلك بإعتماد نوعي التدريب الإلكتروني:
  - التدريب المتزامن (توفير برمجيات وشبكات تتيح تواجد المدرب والمتدربين في وقت آني واحد)
  - التدريب غير المتزامن (الإستفادة من البرمجيات والشبكات المتاحة لتنفيذ برامج تدريبية حسب حاجة ووقت المتدربين والمدرب.
  ٣. تصميم الجلسات التدريبية وتحديد أساليبها وذلك بإعتماد أسلوب (المحاضرات ، الندوات ، الدورات التدريبية) ووضع آلية للتغذية الراجعة عن التدريب والمتدربين وإتخاذ إجراءات التصحيح.
  ٤. توثيق هيكل المحتوى وإعداد دليل تفصيلي لتطبيقات وبرامج التدريب.
  ٥. تقييم محتوى التدريب للتأكد من دقته وفعاليته ووضوحه عبر نماذج وإستبانات إلكترونية تتاح للمتدربين.

المرحلة الثالثة : تنظيم التدريب :

تتمثل خطوات تنظيم التدريب الإلكتروني في:

- تحديد الفترة الزمنية لكل برنامج التدريبي (يوم – أسبوع – شهر) والأنشطة التدريبية الخاصة به (المحتوى التدريبي – الموضوعات الخاصة بالمحادثة الإلكترونية (Chatting) – الإختبارات التدريبية).
- تتكون البرامج التدريبية من : محتوى تدريبي (١٠٠ %) تدريب متزامن وغير متزامن ، (موقع ويب وروابط) ، (إختبارات) (مرحلية – نهائية).
- عقد إختبار نهاية كل دورة تدريبية وتتمثل درجة الإختبار من ١٠٠ درجة توزع كالآتي : (٥٠ درجة خاصة بالمحتوى التدريبي – ١٠ درجات للمحادثات الإلكترونية مع المدرب – ٤٠ درجة للإختبارات التطبيقية)
- الإشراف التدريبي : ضرورة تضمين الموقع لنظام فعال خاص بالإشراف على التدريب يمكن المدرب من متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة وإستخراج البيانات وكتابة التقارير.
- الدعم والمساندة : إشتمال الموقع على خدمة دعم ومساندة لضمان إستمرارية العمل دون أي مشكلات حيث يتم الإستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في : الدعم بالتليفون – الدعم بالبريد الالكتروني – المحادثة الإلكترونية (Chatting).

المرحلة الرابعة : تنفيذ التدريب الإلكتروني :

لتنفيذ التدريب الإلكتروني يتوجب الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني المصمم وفق:

- صفحة تسجيل الدخول : حيث يقوم المتدرب بإدخال إسم المستخدم (User Name) كلمة المرور(Pass Word) تنمح للمتدرب بواسطة المدرب لظهور الموقع بداية من الصفحة الرئيسية وبشكله الكامل.
- الصفحة الرئيسية وتتضمن العناصر التالية : الدورات التدريبية – الندوات – المحاضرات – نظام المحادثة – نظام التقييم – البريد الإلكتروني – ملفات التحميل – البحث.
- صفحة محتوى التدريب : تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية استعراض المحتوى والتنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.
- صفحة المدرب : تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم – البريد الإلكتروني – مواعيد تواجده بالموقع).
- صفحة التقويم الذاتي : توضح الإستراتيجية التي يتم من خلالها تقويم أداء المتدرب.

- صفحة المتدربين : تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة كل برنامج تدريبي وبريدهم الإلكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض (إمكانية تصميم قاعدة بيانات تحتوي على بيانات المتدربين وتوفر تقارير مفصلة عن نشاطهم التدريبي).
- ضرورة تحميل المحتوى التدريبي على نظام إدارة التعلم وتدريب المدربين والمتدربين على إستخدامه.
- تعيين مسؤول تدريب للإشراف والمتابعة لديه القدرة والكفاءة على إدارة نظام إدارة التعلم والقدرة على إعداد الرؤية العامة للتدريب في ضوء رسالة وأهداف التدريب.

المرحلة الخامسة : تقويم التدريب الإلكتروني :

هنا تعتمد عملية تقويم التدريب على عدد من الإجراءات لجمع معلومات يمكن من خلالها إجراء التعديلات اللازمة لتطوير التدريب الإلكتروني ، والتقييم هنا على مستويين :

المستوى الأول : إعداد وإنشاء نظام تقييم لكل برنامج تدريبي على حدا (محتوى البرنامج ، ومقدم البرنامج ، ومدى تحقيق البرنامج لأهدافه) وذلك بتصميم نظام خاص بإنشاء وإعداد الإستبانات.

المستوى الثاني : تقييم شامل وكامل لأهداف التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات في السودان ، لمراجعة وتنقيح ما وضع من سياسات وخطط وبرامج ، مع تقييم خاص لإدارة العملية التدريبية.

هذا النموذج يتطلب وجود متخصص في تقنيات المعلومات ومدير تدريب وأخصائيي مكتبات ومعلومات لضمان تكامل الأدوار.

١. الموسوي ، علي بن شرف . التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي .- الرياض : جامعة الملك سعود ، ٢٠١٠ م .- ص ٣ .- (ورقة مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والإتصال في التعليم والتدريب ، ٢٠١٠ م).

٢ . سعود ، نعمت عبد المجيد . التنمية المهنية للمعلم والإتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل .- طرابلس : جامعة الفاتح ، ٢٠٠٨ م. .- ص ١٠ .- (ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الأول حول المعلم والتحديات المعاصرة ، ٢٠٠٨ م).

٣ . الكردي ، أحمد السيد . أهمية التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية .- موقع كنانة أون لاين .- الأربعاء ٢٠١٣/٥/٨ م. الساعة ٠٨:٣٠ مساءاً .- متاح على : http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127750.

٤ الغامدي ، محمد بن عبدالله بن محمد . فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بُعْد في المملكة العربية السعودية .- عمان (الأردن) : الجامعة الأردنية ، ٢٠٠٦ م .- ص ١٠ .- (رسالة ماجستير غير منشورة).

٥. Zornada , Max .- E-Learning and the Changing Face of Corporate Training and Development .- University of Primorska ,Faculty of Management .- Wednesday 8/5/2013 . 08:45 pm .- Available on : http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/3_005-021.pdf.

٦. يماني ، هناء عبدالرحيم . التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي .- الرياض : مجلة الخدمة المدنية ، ع ٣٤١ ، رجب ١٤٢٧ هـ .- ص ٢٥ .- (هذه الورقة قدمت إلى : ملتقى التدريب والتنمية ، ٢٠٠٦ م).

٧ . حسن ، شوقى محمد . التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية .- موقع مجلة التعليم الإلكتروني ، ع ٤ ، ٢٠٠٩ م .- الأثنين ٢٠١٣/٥/١٣ م . الساعة ٠٥:٥٠ مساءاً .- متاح على :
http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=140&sessionID=13.

٨ . عبدالرازق ، السعيد السعيد . أنماط بيئات التدريب الإفتراضية .- موقع مجلة التعليم الإلكتروني ، ع ٩ ، ٢٠١٢ م .- الأثنين ٢٠١٣/٥/١٣ م. الساعة ٠٨:١٥ مساءاً .- متاح على :
http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&task=show&id=260

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر العربية:

١. حسن ، شوقي محمد . التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية .- موقع مجلة التعليم الإلكتروني ، ع ٤ ، ٢٠٠٩ م .- الأثنين ١٣/٥/٢٠١٣ م . الساعة ٠٥:٥٠ مساءاً .- متاح على :
http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=140&sessionID=13

٢. سعود ، نعمت عبد المجيد . التنمية المهنية للمعلم والإتجاهات المعاصرة : فاعلية وتفعيل .- طرابلس : جامعة الفاتح ، ٢٠٠٨ م. .- ص ١٠ .- (ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الأول حول المعلم والتحديات المعاصرة ، ٢٠٠٨ م).

٣. عبدالرازق ، السعيد السعيد . أنماط بيئات التدريب الإفتراضية .- موقع مجلة التعليم الإلكتروني ، ع ٩ ، ٢٠١٢ م .- الأثنين ١٣/٥/٢٠١٣ م. الساعة ٠٨:١٥ مساءاً .- متاح على :
http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&task=show&id=260

٤. الغامدي ، محمد بن عبدالله بن محمد . فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بُعْد في المملكة العربية السعودية .- عمان (الأردن) : الجامعة الأردنية ، ٢٠٠٦ م .- ص ١٠ .- (رسالة ماجستير غير منشورة).

٥. الكردي ، أحمد السيد . أهمية التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية .- موقع كنانة أون لاين .- الأربعاء ٨/٥/٢٠١٣ م. الساعة ٠٨:٣٠ مساءاً .- متاح على :
.http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127750

٦. الموسوي ، علي بن شرف . التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي .- الرياض : جامعة الملك سعود ، ٢٠١٠ م .- ص ٣ .- (ورقة مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والإتصال في التعليم والتدريب ، ٢٠١٠ م).

٧. يماني ، هناء عبدالرحيم . التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي .- الرياض : مجلة الخدمة المدنية ، ع ٣٤١ ، رجب ١٤٢٧ هـ .- ص ٢٥ .- (هذه الورقة قدمت إلى : ملتقى التدريب والتنمية ، ٢٠٠٦ م).

قائمة المصادر الأجنبية :

1. Zornada , Max .- E-Learning and the Changing Face of Corporate Training and Development .- University of Primorska ,Faculty of Management .- Wednesday 8/5/2013 . 08:45 pm .- Available on : http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/3_005-021.pdf.

مواقع الإنترنت :

- موقع قاعة اليسير للتعليم عن بعد:

http://www.anymeeting.com/WebConference-beta/default.aspx?ip_ek=ganbah1

- موقع محاضرات وندوات الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات :

https://web.megameeting.com/recplayback/?id=101856#recid=22480&key=936ff8f9bcff4ba650b306d565fe330d&language=English

- موقع الفهرس العربي الموحد: http://www.aruc.org
- موقع المكتبات المزدهرة : http://www.librariesthriving.org/workshops
- موقع الـ (cofundedu): http://www.cofundedu.com/how-it-works
- موقع أليسون : http://alison.com/learn
- موقع قائمة علوم المكتبات (library science list):

http://librarysciencelist.com/free-online-courses-for-librarians

- الموقع المتخصص في مهارات الحاسب الآلي http://www.free-online-training-courses.com
- مدونة أدوات المكتبي المعاصر http://www.modernlibrariantools.blogspot.com
- مدونة الـ (Library Webinars) تم إنشاء هذه المدونة من قبل موقع http://www.neflin.org